

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE QUITO

CARRERA:

CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

TRABAJO DE GRADO, ARTÍCULO ACADÉMICO

TEMA: Ventajas y desventajas del Art.42 del Código de Trabajo referente a la Inserción de personas con discapacidad en el sector textil ubicado en Calderón del Distrito Metropolitano de Quito en el año 2018.

AUTORA:

SHIRLEY MISHELL GONZÁLEZ CUICHÁN

TUTOR:

DR. JORGE IVÁN RENGEL MALDONADO, M.SC.

QUITO, SEPTIEMBRE 2019

DECLARATORIA DE COAUTORÍA DEL DOCENTE TUTOR

Yo, Jorge Iván Rengel Maldonado, declaro que bajo mi dirección y asesoría fue desarrollado el trabajo de grado del artículo académico: *Ventajas y desventajas del Art.42 del Código de Trabajo referente a la Inserción de personas con discapacidad en el sector textil ubicado en Calderón del Distrito Metropolitano de Quito en el año 2018*, realizado por Shirley Mishell González Cuichán, obteniendo un producto que cumple con todos los requisitos estipulados por la Universidad Politécnica Salesiana para ser considerados como trabajo final de titulación.

Quito, Septiembre 2019



.....

Jorge Iván Rengel Maldonado

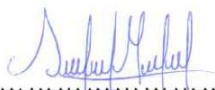
C.I. 1709262867

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Shirley Mishell González Cuichán, con documento de identificación No 1722499074, manifiesto mi voluntad y cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autora del trabajo de grado del artículo académico: *Ventajas y desventajas del Art.42 del Código de Trabajo referente a la Inserción de personas con discapacidad en el sector textil ubicado en Calderón del Distrito Metropolitano de Quito en el año 2018*, mismo que ha sido desarrollado para optar por el Título de Licenciatura en Contabilidad y Auditoría, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En aplicación a lo determinado en la Ley de Propiedad Intelectual, en mi condición de autora me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia, suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Firma



Nombre: Shirley Mishell González Cuichán

Cédula: 1722499074

Fecha: Septiembre de 2019

ÍNDICE GENERAL

1. Introducción	1
2. Justificación	1
3. Objetivos	2
3.1. Objetivo General	2
3.2. Objetivos Específicos.....	2
4. Metodología	3
4.1. Tipo de investigación.....	3
4.2. Población y muestra.....	3
5. Marco teórico	5
5.1. Art. 42 del Código de Trabajo	5
5.2. Evolución histórica de los Derechos Humanos para las personas con discapacidad.	5
5.3. Introducción al derecho laboral.....	9
5.3.1. Definición de trabajo.....	9
5.3.2. Definición de Derecho laboral	10
5.4. Definición trabajador y empleador	12
5.5. Definición de discapacidad	14
5.6. Normas constitucionales que protegen los Derechos de las personas con discapacidad	15
5.7. Derechos y Deberes de las personas con discapacidad	17
5.7.1. .Derechos	17
5.7.2. Deberes	18
5.8. Forma y características del contrato de trabajo de personas con discapacidad:.....	19
5.8.1. Igualdad de remuneración para personas con discapacidad.....	19
5.9. Obligaciones y beneficios para el empleador al contratar personas con discapacidad	20
5.9.1. Obligaciones:	20
5.8.2. Beneficios:	21
5.10. Desarrollo textil en el ecuador	21
5.10.1. Importancia del sector textil.....	23
5.10.2. Barreras que enfrenta el sector textil partiendo de la realidad económica del país	23
5.10.3. Empleo en el sector textil.....	24
6. Análisis e interpretación de resultados	25
7. Conclusiones	32
8. Bibliografía	33
ANEXOS.....	35
Anexo 1: Modelo de encuesta.....	35
Anexo 2: Fotografías.....	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Lista de Empresas Textiles	4
Tabla 2 Conocimiento del Art. 42 del Código de Trabajo.....	25
Tabla 3 Justificación.	26
Tabla 4 Ventajas.....	27
Tabla 5 Desventajas.	28
Tabla 6 Instalaciones con accesibilidad para las personas con discapacidad.	29
Tabla 7 Planes de readaptación.	30
Tabla 8 Proporción de personas con discapacidad que laboran en las empresas textiles.	31

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1: Conocimiento del Art.42 del Código de Trabajo. Elaborado por Shirley G.	25
Gráfico 2: Justificación por parte del empleador acerca del conocimiento de lo establecido en el Art. 42. Elaborado por Shirley G.	26
Gráfico 3: Ventajas que obtienen las empresas al momento de contratar personas con discapacidad. Elaborado por Shirley G.....	27
Gráfico 4: Desventajas para las empresas textiles al cumplir con la contratación de personal discapacitado. Elaborado por Shirley G.....	28
Gráfico 5: Resultado de instalaciones accesibles para las personas con discapacidad. Elaborado por Shirley G.	29
Gráfico 6: Planes de readaptación profesional para empleados con discapacidad. Elaborado por Shirley G.....	30
Gráfico 7: Total de trabajadores con discapacidad que laboran en las empresas textiles encuestadas. Elaborado por Shirley G.	31
Ilustración 8: Producto terminado, Telas	36
Ilustración 9: Hilos elaborados por una persona con discapacidad.....	36
Ilustración 10: Maquinaria fácil de utilizar especialmente para el personal discapacitado ...	36
Ilustración 12: Desempeño del personal	36
Ilustración 11: Supervisión al personal discapacitado	36

Resumen

El Art. 42 del Código de Trabajo regula las obligaciones del empleador y el trabajador. La inserción laboral de personas con discapacidad en el sector textil es muy importante, pues ha generado un impacto tanto positivo o ventaja, como negativo o desventaja en las empresas; entre las ventajas se encuentra: mejorar el clima laboral, promover el trabajo en equipo, comprometer más a los trabajadores y, también, la de obtener beneficios tributarios, entre otros; mientras que, entre las desventajas se encuentran que algunas personas tienen un bajo rendimiento laboral, son poco productivos; por otra parte la infraestructura al interior de las empresas, en algunos casos, no es la adecuada para que las personas con discapacidad logren desenvolverse adecuadamente, en sus actividades.

Palabras clave:

Discapacidad, empleador, trabajador sector textil, derechos, obligaciones.

Abstract

Article 42 of the Labor Code regulates the obligations of the employer and the worker. The labor insertion of people with disabilities in the textile sector is very important, since it has generated a positive impact or advantage, as well as a negative or disadvantage in the companies; Among the advantages are: improving the working environment, promoting teamwork, engaging more workers and, also, obtaining tax benefits, among others; while, among the disadvantages are that some people have a low work performance, are unproductive; On the other hand, the infrastructure within companies, in some cases, is not adequate for people with disabilities to manage adequately in their activities.

Keywords:

Disability, employer, textile sector worker, rights, obligations.

1. Introducción

Pretendemos, a través de este artículo, identificar las distintas ventajas y desventajas que existen para los empleadores, las que se son mencionadas en el Art.42 del Código de Trabajo, respecto a la inserción laboral de personas con discapacidad; enfocadas, específicamente, en el sector textil ubicado en la parroquia de Calderón del Distrito Metropolitano de Quito en el año 2018.

A lo largo de los años en el Ecuador se han promulgado leyes, como el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Discapacidades, que han tendido a proteger a las personas con discapacidad, propendiendo a su inserción laboral y a mejorar sus condiciones.

Las personas con discapacidad tienen derecho a no ser discriminadas por su condición, dentro de esto, la Ley Orgánica de Discapacidades obliga a los empleadores a la inserción laboral de este

grupo, tomando las medidas necesarias para precautelar este derecho; así como para que las personas con deficiencia o condición discapacitante, tengan un adecuado desempeño en sus labores.

Se analizará, también, sucintamente, en el presente artículo, el desarrollo de la industria textil en el Ecuador, que ha ido avanzando, poco a poco, teniendo muy buenos resultados y aportando a la economía del país, generando, también, fuentes de empleo y, ayudando, de esta manera, a que se pueda incluir a personas con discapacidad en el entorno laboral.

En los temas que se presentan a continuación se especifica más detalladamente todo acerca del tema mencionado anteriormente.

2. Justificación

El presente artículo académico busca identificar las ventajas y desventajas; así como también analizar el cumplimiento del Art.42 del Código de Trabajo, aplicado

a las empresas textiles, tomando en cuenta que dicho sector es considerado el más relevante para la generación de fuentes de empleo. Además, se aplicó una encuesta a través de la cual se pudo evidenciar si el sector textil cumple con lo establecido en la ley, obteniendo resultados específicos.

La inserción laboral del personal discapacitado en las empresas textiles ubicadas en el sector de Calderón del Distrito Metropolitano de Quito, ha tenido un impacto relevante, ya que ha permitido que las personas con deficiencia o condición discapacitante puedan desarrollar sus labores de manera normal y su calidad de vida mejore.

La Ley Orgánica de Discapacidades vigente al momento de elaboración del presente artículo, ampara al trabajador con discapacidad implementando algunos beneficios; además determina, puntualmente, las obligaciones que tienen tanto el empleador como el trabajador.

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

Analizar la aplicación del Art. 42 numeral 2 y 33 en el sector textil ubicado en Calderón del Distrito Metropolitano de Quito, para identificar cuáles son sus ventajas y desventajas de la inserción aboral de las personas con discapacidad.

3.2. Objetivos Específicos

- 1.- Conocer qué efectos negativos y positivos tiene el empleador al contratar a personal con discapacidad.
- 2.- Investigar si existe un adecuado cumplimiento del Art. 42 en el sector textil por parte tanto como del empleador, así como del trabajador.

4. variable que es el total de 45 trabajadores con discapacidad, arrojado un resultado de 13 empresas textiles

5. Metodología

5.1. Tipo de investigación

La investigación a aplicar para el desarrollo de este artículo académico es de tipo: **Descriptiva- Explicativa**

La investigación descriptiva es la que se utiliza, tal como su nombre lo señala, para describir la realidad de situaciones, eventos, personas, grupos o comunidades que se estén abordando y que se pretenda analizar. (Universia, 2017)

A través de este tipo de investigación analizaremos datos específicos acerca de la inserción laboral de personas con deficiencia o condición discapacitante en las empresas textiles en el sector Calderón del Distrito Metropolitano de Quito, a través de encuestas con el fin de plantear lo necesario y lo más relevante en relación a este tema.

La investigación de tipo explicativa no solo describe el problema o fenómeno observado, sino que se acerca y busca explicar las causas que originaron la situación analizada. (Universia, 2017), investigando de esta manera las ventajas y desventajas que existen al momento de la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector textil.

5.2. Población y muestra

La población o universo es el conjunto de unidades (individuales o elementos), que, en el curso de un determinado proceso investigativo, se lo ubica y aprecia con el fin de obtener alguna información. (Padilla, 2017, pág. 62)

En la presente investigación se tendrá como población objeto de estudio las empresas del sector textil ubicadas en el sector de Calderón, del Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, tomando una lo cual se detalla en la (Tabla 1) presentada a continuación.

Tabla 1 Lista de Empresas Textiles

Empresas Textiles y Número de Personal Discapacitado

<u>EMPRESAS TEXTILES</u>	<u>NÚMERO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD</u>	<u>ÁREA DE INVESTIGACIÓN</u>
1. MEDIAS ROLAND / INDUSTRIAS EL RAYO	4	Sector Calderón del DMQ
2. SJ JERSEY	3	Sector Calderón del DMQ
3. INTELA	4	Sector Calderón del DMQ
4. GARMENT S.A	3	Sector Calderón del DMQ
5. EMPRESAS PINTO S.A.	3	Sector Calderón del DMQ
6. HILTEXPOY S.A.	3	Sector Calderón del DMQ
7. INTERFIBRA S.A.	4	Sector Calderón del DMQ
8. RIBEL CIA LTDA	4	Sector Calderón del DMQ
9. CORTINAS Y VISILLOS CORTYVIS C LTDA	5	Sector Calderón del DMQ
10. NOVA TEXTIL	3	Sector Calderón del DMQ
11. SAJADOR S.A	2	Sector Calderón del DMQ
12. INDUSTRIAS GOVAIRA S.A	3	Sector Calderón del DMQ
13. INDUSTRIAL TEXTILESTORNASOL CIA. LTDA.	4	Sector Calderón del DMQ
TOTAL	45	

Nota: Detalle de empresas textiles a las cuales se realizó las encuestas dando como resultado un total de 45 empleados con discapacidad.

6. Marco teórico

5.1. Art. 42 del Código de Trabajo

El Art.42 del Código de Trabajo habla sobre las obligaciones del empleador, que en el numeral 2 y 33 especifica acerca de la inserción laboral de las personas con discapacidad.

5.2. Evolución histórica de los Derechos Humanos para las personas con discapacidad.

Desde el retorno a la democracia en el Ecuador los Derechos Humanos han tendido a evolucionar en pro de favorecer a los más desposeídos; parte de esta evolución positiva han sido los derechos de las personas con discapacidad; y, lo han hecho de esta forma:

1. La Ley de Protección del Minusválido, publicada en el Registro Oficial No. 301 de 5 de agosto de 1982, preveía ya la protección al minusválido, (forma en que se denominaba en aquel entonces a las personas con cualquier tipo de discapacidad

“sensorial, física o mental”), en varios ámbitos como el desempeño laboral, brindando asistencia por parte del Estado en aspectos como la salud, educación, normas jurídicas, etc.; designaba al Ministerio de Bienestar Social como “organismo rector de la política nacional de rehabilitación integral del minusválido”; se hablaba ya, en ese entonces de programas de inserción laboral de los minusválidos (Arts. 8 y 9); así como de las adaptaciones físicas a las construcciones para brindar facilidades de acceso a las personas minusválidas (Art. 10); la exoneración del pago del impuesto a la renta de personas minusválidas, hasta el límite de 48 salarios mínimos vitales (Art.11); así como la exoneración de aranceles para prótesis y otro tipo de insumos ortopédicos (Art. 12); la “calificación” como minusválido

la realizaba el IESS a los afiliados; y, el Ministerio de Salud Pública a los no afiliados (Congreso Nacional del Ecuador, 1982, págs. 3-4).

2. La Ley sobre Discapacidades, Ley No. 180, publicada en el Registro Oficial No. 996, de 10 de agosto de 1992; constituyó ya un avance en materia normativa de los derechos de las personas con discapacidad; pues ya no los denomina como minusválidos, (que podía parecer hasta peyorativo); sino como personas con discapacidad; la ley pretendía crear un “sistema de prevención de discapacidades, de atención e integración de las personas con discapacidad, que les permita equiparar las oportunidades para desempeñar en la comunidad un rol equivalente a que ejercen las demás personas” (Art. 1); un aspecto fundamental de esta Ley es que crea el Consejo

Nacional de Discapacidades, como un ente autónomo, encargado de dictar las políticas nacionales en materia de discapacidad; impulsar y realizar investigaciones; así como coordinar las labores entre los organismos del Estado y el sector privado para la prevención o atención de discapacidades o la integración social de personas con discapacidad (Art. 7); se refiere además a las facilidades que se debe brindar en el transporte a las personas con discapacidad; (Art. 17); facilidades en el acceso para personas con discapacidad en edificios públicos y lugares públicos de concurrencia masiva, para construcciones nuevas, a partir de la vigencia de la Ley; se prevén, así mismo, exoneraciones de impuestos y facilidades para la importación de vehículos ortopédicos (Arts. 19 y 20); entre

otros aspectos (Congreso Nacional el Ecuador, 1992, págs. 6-7).

3. La Ley sobre Discapacidades, publicada en el Registro Oficial No. 301 de 6 de abril del 2001; que, entre otros temas: fomenta la protección a las personas con discapacidad; establece un sistema de prevención de discapacidades, atención e integración de personas con discapacidad que garantice su desarrollo y que evite que sufran toda clase de discriminación, incluida la de género. (Art.1); por otra parte, el Estado a través de sus organismos y entidades garantiza el pleno ejercicio de los derechos que la Constitución y las leyes reconocen a todas las personas con discapacidad, mediante las siguientes acciones:
 - a) Sensibilización y concienciación de la sociedad y la familia sobre las

discapacidades, los derechos y deberes de las personas con discapacidad;

- b) Eliminación de barreras físicas, psicológicas, sociales y comunicacionales;
- c) Formación, capacitación e inserción en el sector laboral formal e informal; así como, otras modalidades de trabajo, pequeña industria y microempresa, talleres protegidos, trabajo en el domicilio, autoempleo, etc. (Art. 4);

adicionalmente, revisa las funciones del Consejo Nacional de Discapacidades, CONADIS¹, dentro de un régimen administrativo y económicamente descentralizado, mediante el traspaso de responsabilidades y recursos a sus comisiones provinciales y cantonales con tareas como: a) Formular las

¹ **CONADIS:** El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad,

políticas nacionales relacionadas con las discapacidades y someterlas para la aprobación del Presidente de la República; b) Planificar acciones que permitan el fortalecimiento de los programas de prevención de discapacidades, atención e integración de las personas con discapacidad; c) Defender jurídicamente los derechos de las personas con discapacidad; d) Realizar investigaciones y coordinar las acciones que, en relación con las discapacidades, realicen organismos y entidades de los sectores público y privado; y, e) Vigilar por el eficaz cumplimiento de esta ley y exigir la aplicación de la sanción a quienes la incumplan. (Arts. 5 y 6); la única finalidad de la implementación de este organismo público era elevar la calidad de vida de las personas con

discapacidad (Congreso Nacional del Ecuador, 2001, págs. 1-3).

4. Ley Orgánica de Discapacidades, publicada en el Registro Oficial N° 796, de 25 de septiembre del 2012; a través de la cual, las personas con discapacidad, (a las que denomina, también, como personas con deficiencia o condición discapacitante), tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado (Art.45); además, tiene como objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los

derechos de estas personas, establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales; así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural. (Art.1); incluso declara que todas las personas con discapacidad son iguales ante la ley, tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida y, sin discriminación alguna; dispone que, no podrán reducirse o negarse los derechos de las personas con discapacidad y, cualquier acción contraria que así lo suponga, será sancionable. (Art. 4 numeral 3).

En la actualidad, la garantía de los derechos de las personas con discapacidad, permite su inclusión en la sociedad, como sujetos activos de la misma; ya que, a lo largo de los años, estas personas han enfrentado una serie de barreras y actitudes

discriminatorias, que obstaculizaban su incorporación a la vida social, laboral, política, económica y cultural; es por eso que, a través del fomento e impulso de su participación, ha propendido a que se tienda a la igualdad, exigiendo a toda la sociedad, el cumplimiento de sus deberes y derechos (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012, págs. 6-7).

5.3. Introducción al derecho laboral

5.3.1. Definición de trabajo

Factor de la producción, representado por la actividad humana aplicada a la producción de bienes y servicios, cuya retribución se denomina salario. Toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante una remuneración. Acciones físicas e intelectuales encaminadas a transformar los recursos que brinda la naturaleza, adaptándolos a las necesidades humanas. Es el aporte

humano, libre y consciente, al proceso de producción; combina en proporciones variables el esfuerzo físico e intelectual a los efectos de su prestación. Intervención física y mental del hombre en la producción de los bienes que satisfacen sus necesidades. Toda actividad humana, consciente y voluntaria, prestada en forma dependiente y retribuida, para la producción de bienes o servicios. (Casado, 2009, pág. 810)

Grisolia, como se citó en (Monesterolo, 2011, pág. 25) alecciona que puede entenderse al trabajo humano en su sentido amplio como toda actividad realizada por el hombre, con el esfuerzo físico e intelectual, que produce bienes y servicios y que tiene por objeto convertir las cosas, es decir, transformar la realidad; pero advierte que, “para el derecho del trabajo el concepto es más

estricto”, por cuanto aquel solo se ocupa del trabajo dependiente.

El trabajo es una actividad desarrollada por el ser humano con el fin de obtener una remuneración y, a su vez, una satisfacción para quien presta sus servicios; de esta manera se llega a cubrir las necesidades humanas. “De una parte determina que el trabajo es medio tanto de bienestar como de supervivencia, en la medida en que posibilita el crecimiento personal y la integración social, así como la satisfacción de las necesidades básicas del ser humano (vivienda, alimentación, educación, salud, vestuario)” (Monesterolo, 2011, pág. 26).

5.3.2. Definición de Derecho laboral

“Rama del Derecho que se ocupa fundamentalmente de regular las relaciones entre empresarios y trabajadores, y de cada uno de ellos con el Estado, en todo aquello inherente al

trabajo en relación de dependencia y sus efectos” (Casado, 2009, pág. 282).

Trueba Urbina, citado por (Dávalos, 2016, pág. 3), concibe al Derecho del Trabajo como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”. En esta definición se omite al empleador, cuyos derechos también los reconoce la legislación laboral. Esto es debido a las ideas sustentadas por el maestro Trueba Urbina en sus clases, en el sentido de que los trabajadores necesitan protección, porque los patrones se defienden solos.

Julio Cesar Trujillo, como se citó en (Monesterolo, 2011, pág. 30) propone, a partir del análisis del Art. 1 del Código del

Trabajo, una definición en los siguientes términos:

conjunto de principios, instituciones y normas que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, cualesquiera sean las modalidades y condiciones de trabajo, la de los artesanos con sus contratistas, y la de todos ellos con el Estado y con los órganos de éste, encargados de la reglamentación e inspección del cumplimiento de las normas laborales, en los centros de trabajo (Monesterolo, 2011, pág. 30)

“El derecho del trabajo se ocupa de regular relaciones entre particulares, ya sea que intervengan de manera individual o colectiva, lo que permite catalogarlo como limitar la voluntad de las partes en beneficio de la más débil”. (Monesterolo, 2011, pág. 31) El derecho laboral sirve como apoyo para los trabajadores con la finalidad de que exista una regulación de las relaciones entre empresarios y

trabajadores para que sus derechos sean protegidos, “se lo conoce también como un derecho expansivo, que nació con competencias muy bajas, las que se fueron actualizando y continúan haciéndolo” (Raffino, 2019).

Por su parte, el Art.325 de la Constitución de la República del Ecuador, respecto del derecho a trabajo, señala: *El Estado garantizará el derecho al trabajo; la misma norma, más adelante, respecto de las modalidades de trabajo, manifiesta: Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.*

5.4. Definición trabajador y empleador

El Código de Trabajo, en sus Arts. 9 y 10, respectivamente, define al trabajador y al empleador, en los siguientes términos:

Artículo 9.- Concepto de trabajador. - *La persona que se*

obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

Artículo 10.- Concepto de empleador. - *La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador* (Codigo de Trabajo, 2018, pág. 3).

Por otra parte, (Casado, 2009, pág. 808), define al **trabajador**, como: “jornalero, obrero. Quien desarrolla un esfuerzo físico o mental en una determinada actividad. Toda persona que presta servicios a un empleador por el sueldo, salario u otra remuneración, incluyendo cualquier aprendiz o discípulo, mediante retribución o sin ella.”

La misma autora, señala que, empleador es una:

Persona, física o jurídica, que da ocupación o trabajo a una o varias

personas, en forma de empleados u obreros, y abona por el trabajo realizado por éstos un salario o sueldo, existiendo relación de dependencia laboral. Toda persona natural o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato de trabajo (Casado, 2009, pág. 337).

Finalmente, al trabajador se lo configura como sujeto del contrato de trabajo y lo será “quien voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”. La actividad ha de ser libre o voluntariamente, así como debe ser retribuida y esta retribución del trabajo recibe el nombre de “salario”. La generalidad de los ordenamientos

jurídicos parte de la noción de trabajo dependiente como objeto regulado por el derecho del trabajo (Sánchez, 2012, pág. 21)

Mientras que el término empleador está originado en la relación de trabajo. El empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de quesean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo. En algunas ocasiones se confunde "empleador" con "empresa", aunque estrictamente los términos difieren considerablemente, porque la empresa también está integrada por los trabajadores que pertenecen a ella, a la vez que la expresión incluye los activos de la misma y empleados jerárquicos (gerentes y directores) que no son empleadores. El término "empleador" también se identifica con "capitalista" o "inversor". Sin

embargo, ambos también registran diferencias notables, desde el momento que un capitalista o un inversor, suelen no conocer en detalle la gestión de las empresas en las que invierten, e incluso pueden ser personas sin capacidad jurídica (niños, inhabilitados, etc.) (Sánchez, 2012, pág. 23)

Han sido varios los criterios utilizados a lo largo del tiempo para definir qué es un trabajador y qué es un empleador; nosotros señalamos que, el trabajador es una persona natural que presta un servicio o ejecuta una obra con la finalidad de ser remunerado por su esfuerzo; mientras que, el empleador es quien se beneficia de lo que hace el trabajador y está comprometido a solventar este beneficio que recibe con una remuneración.

5.5. Definición de discapacidad

El concepto de discapacidad ha experimentado una extraordinaria

evolución a lo largo de nuestra historia. Remontándonos muy atrás en el tiempo, en las culturas antiguas se asociaba a intervenciones de poderes sobrehumanos o castigos divinos, siendo una condición que generaba rechazo y aislamiento. Por fortuna, esta concepción fue cambiando paulatinamente (Gil, 2018).

La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Ministerio de Salud , 2019)

“Así, la discapacidad es un fenómeno complejo que no contempla al individuo de forma aislada, sino en su interacción con la sociedad en la que vive”. (Gil, 2018).

“El concepto de discapacidad se define como la condición que impide o limita a la persona en su vida diaria. Es un concepto muy amplio, y actualmente hay cierta tendencia a utilizar el término *diversidad funcional* en lugar de discapacidad”. (Acera, 2015).

La discapacidad se traduce en una dificultad o una imposibilidad para realizar una actividad o función de la misma forma en que lo hagan el resto de los seres humanos que estén libres de la deficiencia.

Representan una desviación de lo que se entiende comúnmente como “normal” desde el punto de vista de la actuación del individuo. Se pueden producir excesos y limitaciones en relación con una conducta o actividad.

La discapacidad puede tener un carácter transitorio o ser permanente, crónica en su duración.

La discapacidad se hace visible cuando interfiere con las actividades de la vida diaria y otras (Lescano & Mera , 2015, pág. 36)

Decimos, entonces, que, la diversidad funcional o discapacidad es una condición que limita la vida de las personas en su entorno habitual. No obstante, esta condición a lo largo de los años, ha ido mejorando gracias a la implementación de diversas leyes y al cambio de actitud sobre esto la discapacidad es una construcción social.

5.6. Normas constitucionales que protegen los Derechos de las personas con discapacidad

Son varias las normas constitucionales que hace alusión a los derechos de las personas con discapacidad; entre las principales se tiene:

- El numeral segundo del artículo 11, que señala que nadie podrá ser discriminado, entre otras razones, por motivos de discapacidad y que el Estado adoptará medidas de

acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018).

- **El artículo 47**, dispone que el Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social, reconociendo sus derechos, como el derecho a la atención especializada y al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018).
- **El artículo 48**, señala que el Estado adoptará medidas que aseguren: la inclusión social, la obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias, el desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su

esparcimiento y descanso, la participación política, el incentivo y apoyo para proyectos productivos y la garantía del ejercicio de plenos derechos de las personas con discapacidad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018).

- **En el artículo 330**, dispone: Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018).

5.7. Derechos y Deberes de las personas con discapacidad

Previo a la exposición del listado de derechos y deberes esenciales para las personas con discapacidad o diversidad funcional, es muy importante resaltar los distintos deberes y derechos establecidos en la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU 2006), suscrita por el Ecuador el 30 de marzo de 2007 y ratificada el 3 de abril de 2008.

La Convención representa un cambio de paradigma en el trato de las personas con discapacidad, además se aclara y precisa cómo se aplican a todas estas personas las categorías de derechos y se señalan las esferas en las que es necesario introducir adaptaciones para que las personas con discapacidad puedan ejercer en forma efectiva sus derechos. Por tal razón (...) toma como punto de partida los

principios generales de: no discriminación; participación e inclusión; respeto y aceptación hacia la diversidad humana; igualdad de oportunidades; accesibilidad; igualdad de género; y, respeto hacia el desarrollo evolutivo de las personas con discapacidad, siendo estos principios acciones encaminadas al cumplimiento y ejercicio de sus derechos (Asopormen, 2017).

5.7.1. .Derechos

Conforme lo señalado en el Art. 45 de la Ley Orgánica de discapacidades se menciona que: Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación,

capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012, pág. 12).

De acuerdo con el Asopormen², algunos derechos y deberes, de las personas con discapacidad son:

- ✓ A recibir información clara, oportuna y accesible sobre los trámites administrativos y la documentación necesaria para la prestación de los servicios en salud por parte de la institución.
- ✓ A recibir un trato digno, amable y respetuoso por parte de los profesionales y funcionarios de la institución.

- ✓ A recibir información clara, oportuna y accesible acerca de los objetivos, procedimientos, implicaciones y riesgos en la institución.
- ✓ A contar dentro de la institución con espacios accesibles de acuerdo a la condición de discapacidad de cada usuario, facilitando así su movilidad.
- ✓ A contar con un entorno que les procure bienestar e independencia para desarrollar sus capacidades de manera digna e integral (Asopormen, 2017).

5.7.2. Deberes

- ✓ A tratar con dignidad y respeto al equipo profesional y funcionarios de la institución, procurando formas de

² **ASOPORMEN**: entidad sin ánimo de lucro que contribuye al mejoramiento de la calidad de vida, la participación social, la garantía de derechos y atención oportuna

de derechos de las personas con capacidades diversas a través de un abordaje integral e interdisciplinario.

comunicación basadas en la honestidad.

- ✓ A cuidar y hacer buen uso durante la prestación de los servicios, de los recursos, instalaciones y dotaciones de la institución.
- ✓ A respetar la intimidad del proceso de atención e historia de vida de los demás usuarios de la institución (Asopormen, 2017).

5.8. Forma y características del contrato de trabajo de personas con discapacidad:

El contrato laboral de personas con discapacidad deberá ser escrito e inscribirse en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. Las personas con discapacidad que no puedan, por sí mismos, suscribir un contrato de trabajo, lo realizarán mediante su representante legal o tutor. La condición de discapacidad se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

5.8.1. Igualdad de remuneración para personas con discapacidad

El numeral 4 del Art. 326 de la Constitución de la Constitución de la República, manda: *A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración;* complementariamente, Art. 79 del Código de Trabajo señala lo siguiente:

*A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, **discapacidad**, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración* (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018).

Es decir que, en razón de que una persona tenga cualquier tipo de discapacidad no podrá recibir una remuneración menor a otras personas que no tengan esta condición (Codigo de Trabajo, 2018).

5.9. Obligaciones y beneficios para el empleador al contratar personas con discapacidad

5.9.1. Obligaciones:

Conforme lo ordenado en los numerales 2 y 33 del art. 42 del Código de Trabajo, son obligaciones del empleador, las siguientes:

***Numeral 2.** Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad.*

***Numeral 33.** El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren*

apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral (Codigo de Trabajo, 2018).

Es decir que estas normas buscan precautelar la seguridad de las personas con discapacidad y garantizar su inserción

en el sistema laboral, determinando un porcentaje mínimo de personas con discapacidad a ser contratadas, de acuerdo con el tamaño de la empresa.

5.8.2. Beneficios:

De acuerdo con el Art. 49 de la Ley Orgánica de Discapacidades, son beneficios para el empleador de personas con discapacidad, los siguientes:

Deducción por inclusión laboral.-

Las o los empleadores podrán deducir el ciento cincuenta por ciento (150%) adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no

hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad, fijado en el 4%, de conformidad con esta Ley (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012, pág. 15).

Este beneficio se lo incluye dentro de la conciliación tributaria, para disminuir la base imponible del Impuesto a la Renta de las compañías.

Bajo este contexto, mediante la Resolución No. NAC-DGERCGC17-00000451 emitida por el Servicio de Rentas Internas (SRI) y publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 65 del 25 de agosto del 2017, la Administración Tributaria establece la forma de realizar el cálculo del beneficio por la contratación de personal con discapacidad (Pérez Bustamant & Ponce, 2017).

5.10. Desarrollo textil en el ecuador

Como lo menciona Espinosa, los inicios de la industria textil ecuatoriana se remontan a la época

de la colonia, cuando la lana de oveja era utilizada en los obrajes donde se fabricaban los tejidos. Posteriormente, las primeras industrias que aparecieron se dedicaron al procesamiento de la lana, hasta que a inicios del siglo XX se introduce el algodón, siendo la década de 1950 cuando se consolida la utilización de esta fibra. Hoy por hoy, la industria textil ecuatoriana fabrica productos provenientes de todo tipo de fibras, siendo las más utilizadas el ya mencionado algodón, el poliéster, el nylon, los acrílicos, la lana y la seda. (Asociación de Industriales Textiles en el Ecuador) (Espinosa , Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2013, pág. 18) .

En la actualidad las empresas textiles ecuatorianas han evolucionado, crecido y han buscado abrir mercados en el exterior:

Muchas textileras han concretado negocios internacionales gracias a la excelente gestión de marketing empresarial, a la inversión en maquinaria con tecnología de punta y a la amplia variedad de su portafolio, es por esto que ahora el principal reto de los productores ecuatorianos es la innovación con propensión a la exportación de sus productos. Ser más competitivos dentro del mercado es otro punto que debe ser analizado y esto solo puede ser posible si se conceptualiza la producción, es decir, con el estudio minucioso de los aspectos generadores de moda que son los que dan la pauta para que un artículo sea o no vendible (Heredia, s.f.).

Otro factor a considerar en el ámbito de la producción textil nacional es la competencia del producto nacional con los productos importados; frente a esto, la

industria textil nacional ha tomado algunos recaudos:

Las fábricas en nuestro país deben preocuparse más por captar todos los tipos de looks posibles en confección, para así empezar a producir bases textiles con altos niveles resistencia y adaptabilidad.

Las actuales tendencias y sus aplicaciones son un océano de oportunidades que incentivan el aprovechamiento real de las fibras y los tejidos, en un mercado donde el ecuatoriano se enfrenta a la importación de todo tipo de productos traídos del exterior, de ahí la necesidad del sector textil nacional por trazar nuevos objetivos para mantener su aceptación y ampliar su crecimiento. (Heredia, s.f.)

5.10.1. Importancia del sector textil

Según (Bravo & Cuzme, 2012, pág. 32) “los textiles son considerados como

productos de consumo masivos el mismo que es utilizado para diferentes usos de acuerdo a la calidad del mismo y de su utilización”. Por ende, la industria textil es considerada como un motor en cuanto al desarrollo económico del país. Esta industria ha logrado un aumento de la productividad al mejorar sus maquinarias y con ello ha logrado mejorar la calidad de sus productos y, a su vez, ha desarrollado su mercado.

5.10.2. Barreras que enfrenta el sector textil partiendo de la realidad económica del país

En el Ecuador la industria textil está en su mayoría ubicada en la región Sierra. El hecho de que la concentración de la industria textil esté ubicada en una sola región, hace que su producto sea más caro para ser comercializado en otras regiones del país, las cuales optan, muchas veces, por consumir un producto importado con mayor calidad y menos costo. A esto se suma que los salarios son muy altos y encarece la mano de obra que opera en este

sector, elevando los costos de producción la industria (Bravo & Cuzme, 2012, pág. 32).

5.10.3. Empleo en el sector textil

La industria textil es considerada como uno de los sectores de la producción más importantes y generadores de empleo en el Ecuador, ya que se encuentra en segundo lugar, con más de 174.000 puestos de trabajo, los cuales representan el 21% de los que produce la industria manufacturera del país, según cifras oficiales. (La Hora , 2018).

Por otra fuente se confirma que este sector textil genera empleo en nuestro país,

aproximadamente 185 mil plazas de trabajo, además, logra incrementar la productividad, mejorando la competitividad con investigación e innovación generando empleo pleno en el sector e ingresos de divisas para el país (Ministerio de Industrias y Productividad, 2018).

Esta industria es importante en el Ecuador ya que ha ido avanzando tras gozar preferencias arancelarias y protección por parte del gobierno dando soluciones a un largo plazo para el mantenimiento de su potencial y el empleo.

7. Análisis e interpretación de resultados

1. ¿Tiene conocimiento acerca del Art.42 del Código de Trabajo referente a la inserción laboral de personas con Discapacidad?

Tabla 2 Conocimiento del Art. 42 del Código de Trabajo.

<u>Opción</u>	<u>Cantidad</u>	<u>Porcentaje</u>
SI	13	100%
No	0	0%
TOTAL	13	100%

Fuente: investigación de campo. Elaborado por Shirley G.

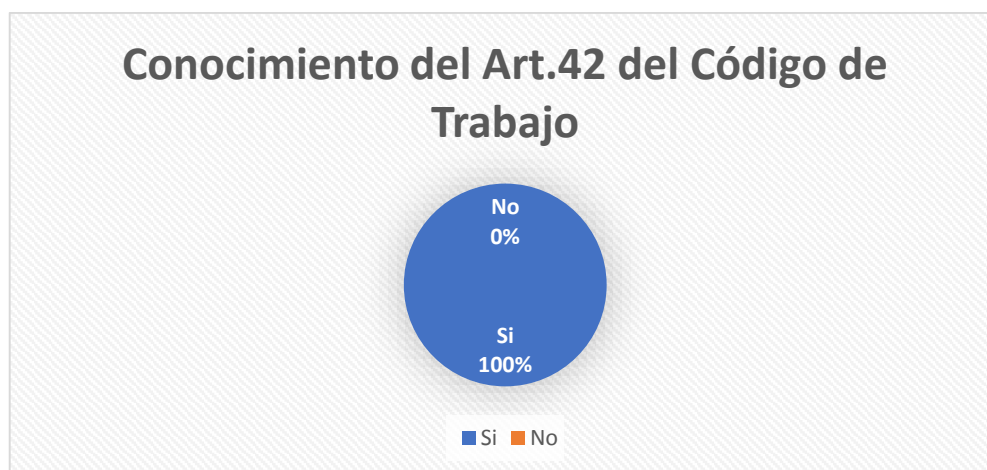


Gráfico 1: Conocimiento del Art.42 del Código de Trabajo. Elaborado por Shirley G.

El conocimiento acerca de lo establecido en el Art. 42 del Código de Trabajo referente a la inserción laboral de personas con discapacidad es de un 100% ya que las 13 empresas encuestadas están informadas adecuadamente, de esta obligación.

2. Justifique la respuesta anterior.

Tabla 3 Justificación.

<u>Opción</u>	<u>Cantidad</u>	<u>Porcentaje</u>
Obligación de las empresas contratar personal discapacitado, un 4% del total de trabajadores.	6	46.15%
Cumplir con todos beneficios establecidos en el Art. 42	7	53.85%
TOTAL	13	100%

Fuente: investigación de campo. **Elaborado por** Shirley G.

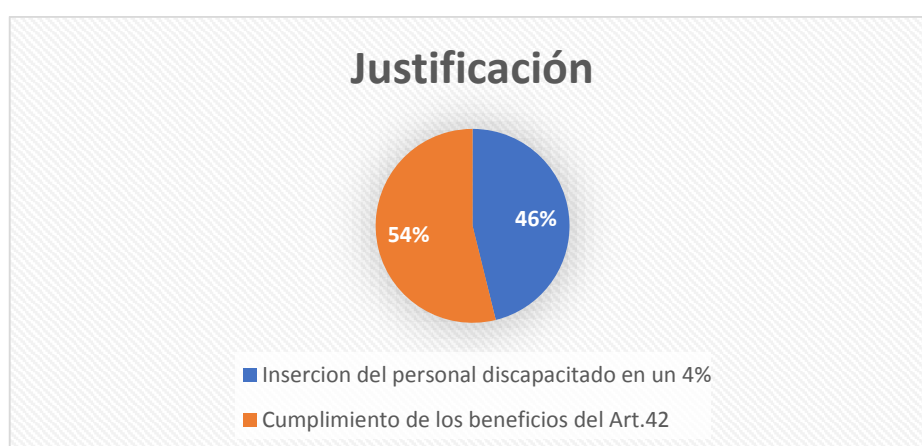


Gráfico 2: Justificación por parte del empleador acerca del conocimiento de lo establecido en el Art. 42 del Código de Trabajo. *Elaborado por Shirley G.*

El 54% de empleadores tienen conocimiento de lo dispuesto en el Art. 42 del Código de Trabajo, referente a los beneficios y obligaciones que tienen el empleador como el trabajador; mientras que, el 46% está consciente de que debe cumplir con la inserción laboral de, al menos, el 4% del total de trabajadores, para personas con deficiencia o condición discapacitante.

3. ¿Qué ventajas piensa usted que podría adquirir su empresa al momento de contar con personal con discapacidad?

Tabla 4 Ventajas.

<u>Opción</u>	<u>Cantidad</u>	<u>Porcentaje</u>
Beneficios tributarios	6	46.15%
Personal con un buen Desempeño	3	23.08%
Clima laboral agradable	4	30.77%
TOTAL	13	100%

Fuente: investigación de campo. Elaborado por Shirley G.

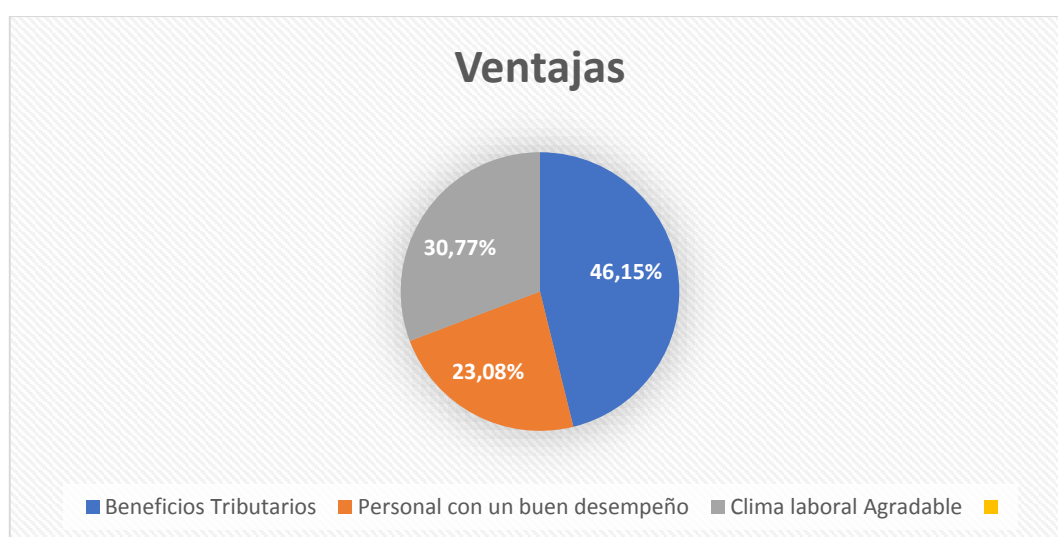


Gráfico 3: Ventajas que obtienen las empresas al momento de contratar personas con discapacidad. Elaborado por Shirley G.

Entre las ventajas más relevantes que las empresas del sector textil contemplan al contratar personas con deficiencia o condición discapacitante, se consideran las siguientes:

Un 46% considera que cuenta con beneficios de orden tributario, ya que obtiene rebaja tributaria al momento de declarar impuestos.

Un 31% considera importante y beneficiosa la inclusión laboral, pues dice que ayuda al resto de trabajadores a concienciar y sensibilizar que una persona con discapacidad no tiene impedimento de desempeñar sus habilidades.

Un 23% señala que el personal con discapacidad tiene un buen desempeño laboral.

4. ¿Mencione algunas desventajas que considera que puedan ser efecto de contratar a personas con discapacidad?

Tabla 5 Desventajas.

<u>Opción</u>	<u>Cantidad</u>	<u>Porcentaje</u>
Invertir recursos adicionales para contar con infraestructura adecuada	3	23.08%
Personas Inestables	6	46.15%
Inconvenientes legales	4	30.77%
TOTAL	13	100%

Fuente: investigación de campo. **Elaborado por** Shirley G.

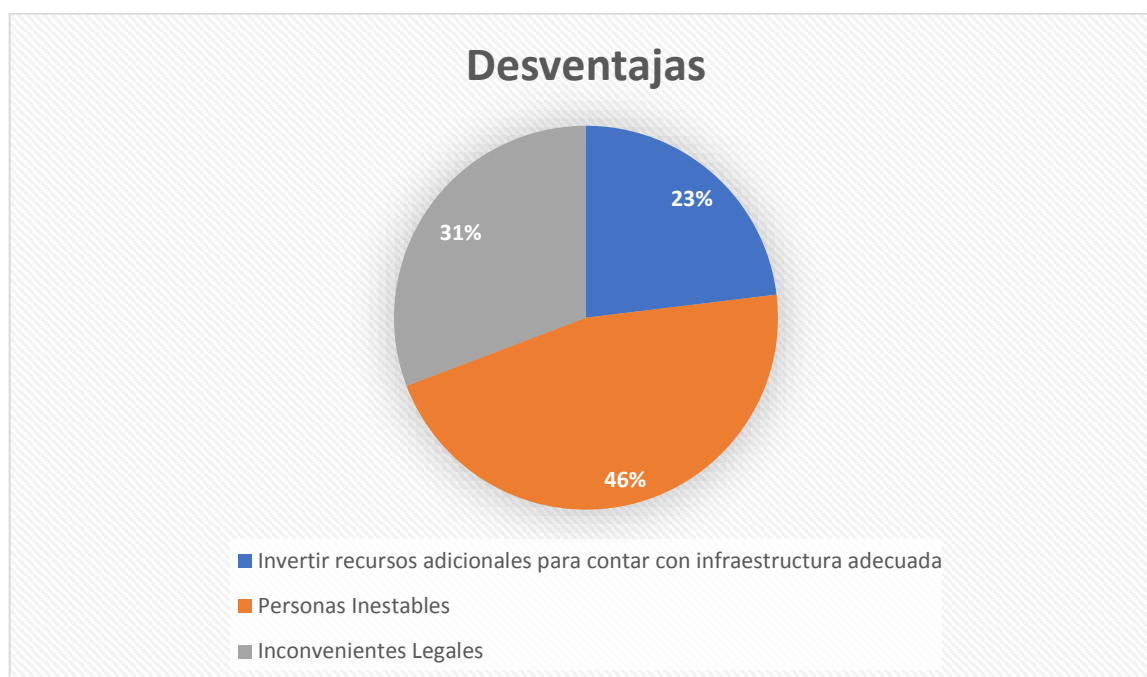


Gráfico 4: Desventajas para las empresas textiles al cumplir con la contratación de personal discapacitado. *Elaborado por Shirley G.*

Las desventajas que las empresas del sector textil investigado contemplan al contratar personas con deficiencia o condición discapacitante, se detallan de la siguiente manera:

Un 46% menciona que las personas con discapacidad tienden a ser inestable por ejemplo no cumplen con su contrato de trabajo, no realizan sus funciones adecuadamente, etc.; algunas por el tipo de discapacidad, sin lograr adaptarse al lugar de trabajo.

Un 31% las empresas consideran que pueden tener problemas legales con las personas con discapacidad ya que este personal, en ocasiones, es el que impone sus propias reglas.

Un 23% se encuentra la inadecuada infraestructura ya que en algunos casos las empresas no cuentan con los recursos necesarios para acoplar el lugar adecuado para el personal discapacitante.

5. ¿Considera que las instalaciones en los centros de trabajo son accesibles para las personas con discapacidad?

Tabla 6 Instalaciones con accesibilidad para las personas con discapacidad.

<u>Opción</u>	<u>Cantidad</u>	<u>Porcentaje</u>
SI	10	76.92%
No	3	23.08%
TOTAL	13	100%

Fuente: investigación de campo. Elaborado por Shirley G.



Gráfico 5: Resultado de instalaciones accesibles para las personas con discapacidad. Elaborado por Shirley G.

Se ha determinado que un 77% de las instalaciones son accesibles para las personas de acuerdo a su tipo de discapacidad, ayudando de esta manera a que se sientan seguras en su lugar de trabajo. En un 23% de las empresas aún no cuentan con las instalaciones adecuadas ya que muchas de las veces estas resultan muy costosas sin embargo están conscientes que se debería realizar este tipo de adaptación para que el personal con discapacidad pueda laborar sin ninguna dificultad.

6. ¿Aplica su empresa planes de readaptación profesional para aquellos empleados con discapacidad?

Tabla 7 Planes de readaptación.

<u>Opción</u>	<u>Cantidad</u>	<u>Porcentaje</u>
Si, para todos los trabajadores afectados	9	69.23%
Si, en algunos casos	4	30.77%
No	0	0%
TOTAL	13	100%

Fuente: investigación de campo. **Elaborado por Shirley G.**

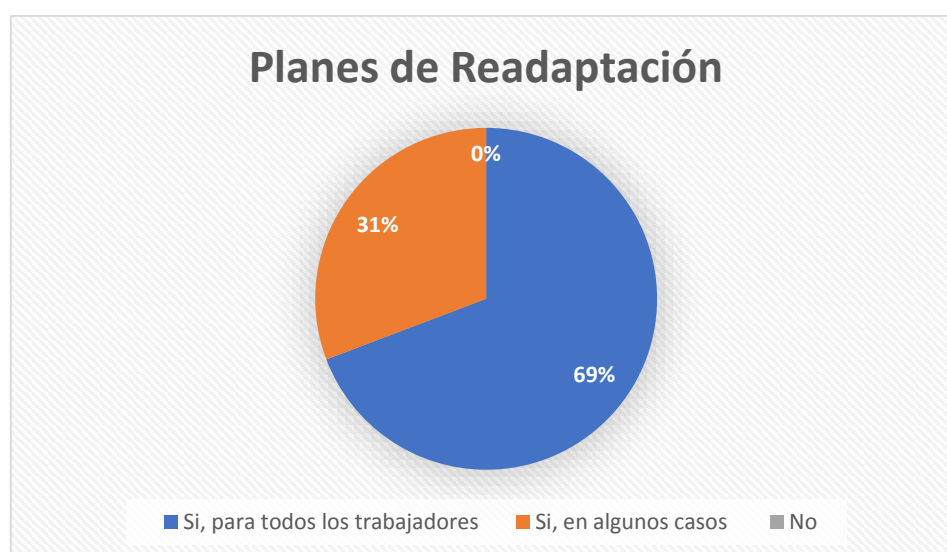


Gráfico 6: Planes de readaptación profesional para empleados con discapacidad. **Elaborado por Shirley G.**

El 69% de las empresas textiles investigadas, cuentan con planes de readaptación profesional para los empleados con discapacidad; utilizan esta herramienta, con el fin de que el empleado se sienta apto para desarrollar sus actividades sin ninguna dificultad; mientras que, en un 31% de las empresas, lo aplican “solo en algunos casos”.

8. ¿Cuántas personas con discapacidad laboran en su empresa?

Tabla 8 *Proporción de personas con discapacidad que laboran en las empresas textiles.*

<u>Opción</u>	<u>Cantidad</u>	<u>Porcentaje</u>
1-3	6	46.15%
4-5	7	53.84%
TOTAL	13	100%

Fuente: investigación de campo. Elaborado por Shirley G.

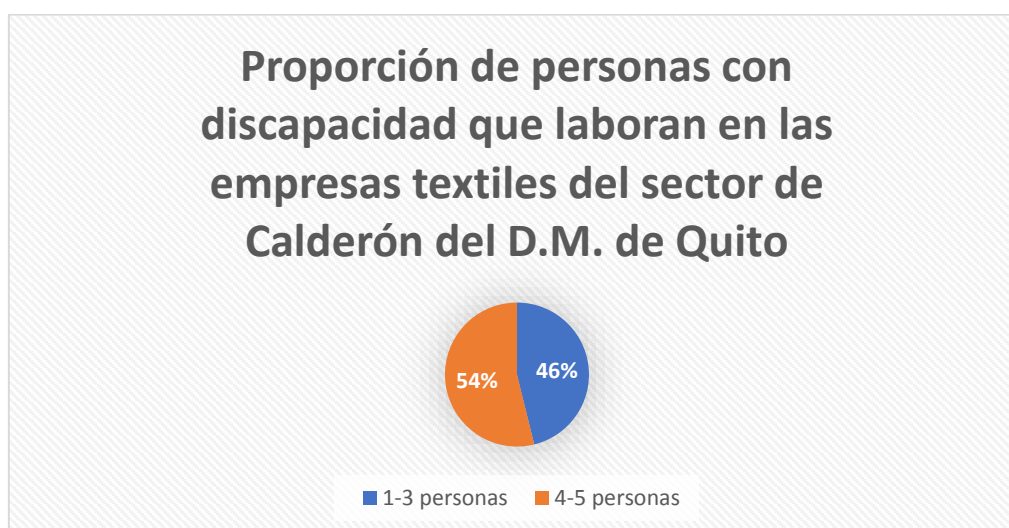


Gráfico 7: Total de trabajadores con discapacidad que laboran en las empresas textiles encuestadas. Elaborado por Shirley G.

Se puede determinar que las empresas textiles del sector de Calderón del Distrito Metropolitano de Quito, cumplen con lo establecido en el Art. 42 del Código de Trabajo, ya que un 54% de las mismas, han contratado entre 1 a 3 trabajadores con discapacidad; mientras que, en un 46%, ha contratado personal con discapacidad en un rango de entre 4 a 5 trabajadores, lo que evidencia que acatan lo dispuesto en la norma legal mencionada.

7. Conclusiones

La última década ha puesto un cambio de suma importancia en el sentido de que a través de leyes y normativas las personas con discapacidad tengan respaldo ante la sociedad y puedan así optar por una vida sin discriminación y más oportunidades de surgir.

Pero al mismo tiempo las personas con discapacidad no pueden realizar las actividades y roles que requieran esfuerzo físico y mental en un 100% por lo que dificulta su contratación laboral.

Es por esto que la Ley Orgánica de Discapacidades respalda a este tipo de personas.

Además, se destaca lo referente al contexto laboral ya que es necesario que exista una regulación en los lugares de empleo sirviendo como apoyo y/o protección para estas personas y a su vez el entorno de trabajo sea considerable para el

mejoramiento del clima laboral

favoreciendo tanto a las empresas como a los empleados con discapacidad.

El sector textil ha ido evolucionando con el tiempo y es un medio por el cual se genera la mayor inclusión laboral ayudando a que la tasa de desempleo del país disminuya.

8. Bibliografía

- Gil, I. (Noviembre de 14 de 2018). *Qué es la discapacidad Concepto y evolución histórica*. Obtenido de El Blog Fundación Adecco:
<https://fundacionadecco.org/blog/blog/que-es-la-discapacidad-evolucion-historica/>
- Raffino, M. (3 de Marzo de 2019). *Concepto.de*. Obtenido de
<https://concepto.de/derecho-laboral/>
- Acera, M. (Marzo de 10 de 2015). *Deusto Salud*. Obtenido de
<https://www.deustosalud.com/blog/teleasistencia-dependencia/concepto-discapacidad-diferencias-entre-discapacidad-deficiencia>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Quito, Ecuador: Registro Oficial del Ecuador. Obtenido de
https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2018). *Constitución del Ecuador*. Quito, Ecuador: Registro Oficial del Ecuador . Obtenido de
https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf
- Asopormen. (9 de Febrero de 2017). *Derechos y Deberes de los Usuarios con Discapacidad*. Obtenido de Asopormen:
<https://asopormen.wordpress.com/2017/02/09/derechos-y-deberes-de-los-usuarios-con-discapacidad/>
- Bravo, J., & Cuzme, K. (Octubre de 2012). *Análisis sectorial de la industria textil ecuatoriana y diseño de un modelo de planeación estratégica para la empresa Modatex S.A*. Obtenido de Universidad Politécnica Salesiana:
<http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/4831>
- Casado, M. (2009). *Diccionario Jurídico*. Florida: Valletta Ediciones.
- Código de Trabajo. (21 de Agosto de 2018). *Código de Trabajo* . Obtenido de Lexis:
<http://www.lexis.com.ec/wp-content/uploads/2018/09/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>
- Congreso Nacional del Ecuador. (07 de Abril de 1982). *Ley de Integración Social de los Minusválidos*. Quito, Ecuador: Registro Oficial del Ecuador. Obtenido de Plena Inclusión:
http://www.plenainclusion.org/sites/default/files/lismi1982_arts23.1y31.2.pdf
- Congreso Nacional del Ecuador. (2001). *Ley de Discapacidades*. Quito, Ecuador: Registro Oficial del Ecuador. Obtenido de
<http://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/821/1/Ley%20Sobre%20Discapacidades.pdf>
- Congreso Nacional el Ecuador. (10 de Agosto de 1992). *Ley de Discapacidades*. Quito, Ecuador: Registro Oficial del Ecuador.
- Dávalos, J. (2016). *la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*. Obtenido de El Constituyente Laboral:
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/7.pdf>
- DisCapacidad. (14 de Mayo de 2019). *Que es Discapacidad*. Obtenido de Minsalud:
<https://www.minsalud.gov.co/proteccion-social/Paginas/DisCAPACIDAD.aspx>
- El Telegrafo. (1 de Abril de 2019). La industria tuvo contracción especialmente en 2015 y 2016. Ahora las compañías registran solvencia y mejoran las

- expectativas de crecimiento. *el Telegrafo*, pág. 7.
- Espinosa, S. (2013). *Pontificia Universidad Católica del Ecuador*. Obtenido de [http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/5798/T-PUCE-5954\(2\).pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/5798/T-PUCE-5954(2).pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Espinosa Posso, S. (2013). Desarrollo textil en el Ecuador. Quito.
- Espinosa, S. (Mayo de 2013). *Escuela de moda, diseño y modelaje*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Ecuador: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/5798>
- Heredia, G. (s.f.). *La industria textil en el Ecuador*. Obtenido de Vicunha Textil: http://www.vicunha.com.ec/vicunha/index.php?verd=1&con_id=184&apl=26&secc=7&system=14&sessid=
- La Hora . (16 de Abril de 2018). Sector textil representa el 6% del PIB industrial. *La Hora* , págs. <https://lahora.com.ec/noticia/1102150131/sector-textil-representa-el-6-del-pib-industrial>.
- Lescano, M., & Mera , M. (Agosto de 2015). *Los trastornos del lenguaje de la comunicación de los estudiantes de segundo grado, paralelo C de educación Básica de la Escuela Rosa Zárate Parroquia San Miguel Canton Salcedo, Provincia Cotopaxi*. Obtenido de Universidad Técnica de Ambato: <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/12475>
- Ley Organica de Discapacidades. (25 de Septiembre de 2012). Quito, Pichincha, Ecuador.
- Ministerio de Industrias y Productividad. (6 de Abril de 2018). *Ministerio de Industrias y Productividad*. Obtenido de COMODO CA Limited: <https://www.industrias.gob.ec/sector-textil-ecuatoriano-quiere-crecer-competitivamente-para-captar-mercados-externos/>
- Monesterolo, G. (2011). *Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano*. Loja: Editorial DYKINSON, S.L.
- Pérez Bustamant, & Ponce. (2017). *SRI regula la deducción adicional por pago de remuneraciones a personas con discapacidad*. Obtenido de PBP: <https://www.pbplaw.com/es/sri-regula-deduccin-adicional-remuneraciones-personas-con-discapacidad/>
- Sánchez, A. (Noviembre de 2012). *Régimen laboral en el sector público*. Obtenido de Universisda Técnica Particular de Loja : <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/2355>
- Universia. (7 de Septiembre de 2017). Obtenido de Tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa: <http://noticias.universia.cr/educacion/noticia/2017/09/04/1155475/tipos-investigacion-descriptiva-exploratoria-explicativa.html>

ANEXOS

Anexo 1: Modelo de encuesta



Universidad Politécnica Salesiana

Encuesta sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en las empresas textiles

Indicación: Por favor conteste el siguiente cuestionario según su criterio

Nombre de la empresa:

Nombre:

Cargo que ocupa:

1. ¿Tiene conocimiento acerca del Art.42 del Código de Trabajo referente a la inserción laboral de personas con Discapacidad?

Sí

☐

No

☐

2. Justifique la respuesta anterior

.....
.....

3. ¿Qué ventajas piensa usted que podría adquirir su empresa al momento de contar con personal con discapacidad?

.....
.....
.....

4. Mencione algunas desventajas que considera que puedan ser efecto de contratar a personas con discapacidad.

•

•

5. ¿Considera que las instalaciones en los centros de trabajo son accesibles para las personas con discapacidad?

Sí

☐

No

☐

6. ¿Aplica su empresa planes de readaptación profesional para aquellos empleados con discapacidad?

a) Sí, para todos los trabajadores afectados.

b) Sí, en algunos casos.

c) No

7. ¿cuántas personas con discapacidad laboran en la empresa?

.....
.....

Firma

Sello

Anexo 2: Fotografías



Ilustración 9: Hilos elaborados por una persona con discapacidad



Ilustración 8: Producto terminado, Telas



Ilustración 10: Maquinaria fácil de utilizar especialmente para el personal discapacitado



Ilustración 12: Supervisión al personal discapacitado



Ilustración 11: Desempeño del personal